

平成 22 年 10 月 15 日 (金)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 稲上毅)  
労働経済研究担当 渡辺 博頭  
就業環境・ワークライフバランス研究担当 中村 良二  
(直通電話) 03-5991-9653、03-5991-9092  
(URL) <http://www.jil.go.jp/>

## 日系人労働者の就労実態調査結果(速報)について

### 「世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査(事業所調査)」及び

### 「外国人労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」の結果(速報)について

#### 【調査結果のポイント】

##### 1. 事業所調査結果の概要

###### (1)外国人を「活用したことがある」のは、約2割

2010年7月現在で、「過去2年間、専門的・技術的分野以外で外国人を活用したことがある」事業所は、全体の約2割に留まっている【第1図】。「活用していない(したことがない)」理由の第一位は、「日本人だけで求人数を確保できたから」(約58%)、第二位は「人事管理などの面で外国人労働者を受け入れる社内体制が未整備だったから」(約22%)が続く【第9図】。

###### (2)方針としては、外国人について「活用の予定がない」が約3分の2

2010年7月現在で、なんらかの形で外国人を活用しようとする事業所は少なく、雇用形態、仕事内容にかかわらず、「活用の予定がない」が、全体のほぼ3分の2を占める【第4図】。

###### (3)雇用した外国人に対しては肯定的評価が約3分の2

雇用した外国人に対し、「期待以上」という評価は1割弱であるが、「期待どおり」という評価は、半数を超えている。そうした肯定的評価は全体の約3分の2となっている。その一方で、否定的評価は約15%である【第8図】。

ただし、こうした評価は、活用したことがある事業所じたいに限られており、現時点で就労が継続している外国人労働者が一定レベル以上の、限られた層であることが原因である可能性もある。

###### (4)外国人を採用する場合は、工作上必要な日本語能力を求める割合が約8割

外国人を採用する場合に求める日本語能力は相対的に高く、より正確な意思疎通ができるレベルが求められる。会話については、「工作上必要な日本語が話せる」と「工作上的指示を理解できる」という相対的に高いレベルを求める比率が、約8割となっている【第5図】。

###### (5)外国人雇用の可能性

これまでに外国人労働者を活用した経験があるのは、約2割にすぎない。それでも、その内約15%は、正社員・非正社員として活用している。今後もごくわずかながら、正社員や、専門的・技術的な仕事での活用を検討している事業所もある。今後は、そうした状況も念頭におく必要がある【第10図】。

##### 2. 日系人労働者調査結果の概要

###### (1)企業が求める日本語能力と日系人労働者の日本語能力にギャップ

日本語能力(会話、読解、筆記)について、事業所が外国人労働者に求める日本語能力と日系人労働者が実際に有する能力の間でギャップがあるが、会話についてはギャップが相対的に小さい。また、日系人労働者は独学で日本語を学習している者が多い。【第11図～第13図】。

## (2) 8割以上が仕事をしていない期間を経験

日系人労働者の8割以上が前職を辞めてから現職に就くまでに仕事をしていない期間を経験している。前職を辞めた主な理由は「よりよい条件の仕事を探すため」(27.5%)、「会社の人員整理や退職を勧められたから」(12.5%)などとなっている。また、「その他」(40.0%)の大半がいわゆる「雇止め」によるものである【第14図】。

## (3) 離職期間は「貯蓄の切り崩し」や「家族の収入」で生活

離職期間中は、「貯蓄の切り崩し」(45.8%)、「家族の収入」(33.3%)、「失業等給付」(12.5%)などによって生活している。また、離職期間中に資格の取得や能力開発を行った日系人労働者は少ない【第15図】。

## (4) 現職への入職経路は「友人、知人を通じて」が約4割

日系人労働者の現職への入職経路は「友人、知人を通じて」(39.5%)、「ハローワークを通じて」(18.6%)などとなり、個人的なネットワークによる就業が多い【第16図】。

## (5) 間接雇用から直接雇用へシフト

前職と現職の仕事内容を比較すると、前職・現職ともに「生産工程・労務の仕事」をしている者が多いが、前職の「生産工程・労務の仕事」から現職では「サービスの仕事」や「事務の仕事」に就いている者もいる【第2表】。また、前職では「派遣、請負社員」として働いていた者が約5割を占めていたが、現職では「正規従業員」や「パート、アルバイトなど」として就業している者が約8割に達し、間接雇用から直接雇用へとシフトしている【第3表】。

## (6) 高い現職の満足度

現在の仕事満足度をみると、「仕事の内容」については全員が、「職場の人間関係」、「休日数」については9割以上が「満足」と回答している。一方、「賃金」、「労働時間」については他の項目よりも不満と回答している者の比率が高い【第19図】。

## (7) 約8割が現職の継続を希望

約8割の日系人労働者が今後も現在の仕事を継続することを希望している【第20図】。

## (8) 4割以上が公的年金に未加入

健康保険については6割以上の者が「協会けんぽ、会社の健康保険組合の保険」または「国民健康保険」に加入しているが、一方約1割の者は健康保険に加入していない。また、半数以上の者が厚生年金か国民年金に加入しているが、4割以上の者はいずれの公的年金にも加入していない【第21図、第22図】。

## 3 政策的含意

(1) 世界同時不況後、企業の外国人労働者への労働需要は依然として小さい。企業は外国人労働者を雇用する際、高い日本語能力を要件としている。実際、同時不況後に職を失っても早い時期に就業できた日系人労働者は比較的高い日本語会話能力を有している。そのため、日系人労働者の就業促進策として能力開発を行う際には日本語学習も同時に実施する必要がある。

(2) 日系人労働者が就業していない期間の生活は貯蓄の切り崩しや家族の収入によって生活した者が多く、失業等給付を受けた者は少ない。そのため、日系人労働者をはじめとする外国人労働者に対する雇用のセーフティネットの整備が必要である。

(3) 日系人労働者は現在の仕事に高い満足度を感じており、今後も現在の仕事での就業継続を希望している者が多い。日本での就労年数が長期化していることをあわせて考えると、健康保険や公的年金への加入を促進する必要がある。

**日系人労働者の就労実態調査結果**  
～「世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査(事業所調査)」  
及び「外国人労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」の結果(速報)～

## I 調査の概要

### 1. 趣旨

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(理事長 稲上毅)では、平成20年秋の世界同時不況後の企業による労働需要行動にどのような変化があるのか、外国人労働者、とりわけ日系人労働者などの雇用にどのような変化がみられるのか、今後、企業は外国人労働者の雇用についてどのような展望を持っているのかを探るために、外国人労働者が多く居住している地域の事業所約2万所を対象にアンケート調査を実施したので、その結果の概要を発表する。

また、日系人労働者を雇用している事業所を通して、日系人労働者を対象に彼等の失業経験、現在及び今後の働き方、生活の状況等についても調査したので、あわせてその概要も発表する。

なお、この発表資料は速報値であり、最終的な集計結果とは数値が異なる場合がある。

## 2. 調査の概要

### (1)調査項目

#### ①事業所調査

Q1人材の活用方針(雇用形態別、仕事の内容別)、Q2正社員、非正社員の募集方法、Q3採用の要件、Q4過去2年間の専門的・技術的分野以外の外国人の活用状況、SQ1どのような仕事で活用したか、SQ2必要な日本語能力、SQ3過去2年間に採用した外国人労働者の評価、SQ4過去2年間の専門的・技術的分野以外の外国人を活用しない理由、Q5今後の人材の増減見通し、F基本属性(業種、本社・本部機能の有無、従業員数、従業員過不足状況、事業所の業況の推移)

#### ②日系人労働者調査

F基本属性(性別、年齢、最終学歴、国籍、同居の家族、自動車の保有状況、住宅の状況、日本滞在年数、日本での就労年数、日本語能力、公的な健康保険の加入状況、公的年金の加入状況)、Q1現在の勤務先の業種、Q2仕事内容、Q3雇用形態、Q4就業期間、Q5就業経路、Q6就業を決めた理由、Q7六月の給与額(税込み)、Q8普段の労働時間と残業時間、SQ直近1カ月の就業日数、Q10雇用保険の加入状況、Q11仕事上の満足度、Q12現職の継続就業の希望、Q13前職の業種、SQ(製造業の場合)製品、Q14前職の職業、Q15前職の就業形態、Q16前職の月額給与額の平均、Q17前職の離職理由、Q18失業期間の有無、SQ1失業期間、SQ2失業期間があった理由、SQ3失業中の生活、SQ4失業期間中の研修・職業訓練、資格取得の状況、SQ5研修・職業訓練、資格の内容、SQ6現職に就くときに役だった研修・職業訓練、資格

#### ③調査方法

ア)事業所調査:民間の事業所データベースから一定の方法により抽出した、外国人が多く居住している地域にある従業員10人以上の民営事業所約2万所を対象に質問紙による通信調査。

イ)事業所調査で対象とした外国人を雇用している事業所を通じて、日系ブラジル人労働者、日系ペルー人労働者を対象として調査した。

### (2)実施時期

平成22年7月19日～7月31日

### (3)回収数

①事業所調査票:2305所について集計(回収率11.5%)

②労働者調査:現在外国人を雇用している事業所の協力を得て、日系人労働者48人からポルトガル語による質問紙調査により回答を回収、このうち43人分について集計。

## II 事業所調査結果の概要

### 1. 外国人労働者の活用の有無と仕事内容

まず最初に確認すべきは、今回調査した事業所では、外国人労働者が雇用されていたのか否か、そして、雇用されていた場合には、その仕事内容はどのようなことなのかである。

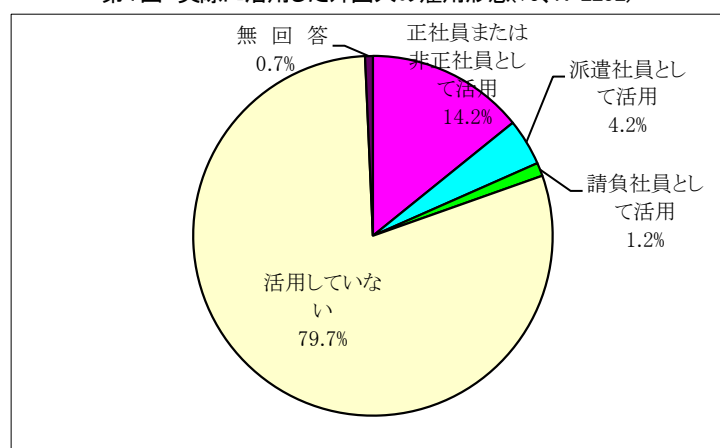
#### (1) 雇用の有無とその形態

当該事業所で、「過去2年間に、専門的・技術的分野以外(生産現場など)」で活用したことがあるか否かを尋ねた結果、第1図に見るように、何らかの雇用形態で「活用した」ことがある事業所は、約2割であった。大多数の約8割は、「活用していない(したことがない)」。

「活用している(したことがある)」の内訳は、「正社員または非正社員として活用」(14.2%)、「派遣社員として活用」(4.2%)、「請負社員として活用」(1.2%)となっている。

雇用されている実人員数を見ると、1事業所あたりでは平均で2.2人となっている。

第1図 実際に活用した外国人の雇用形態(%、N=2252)



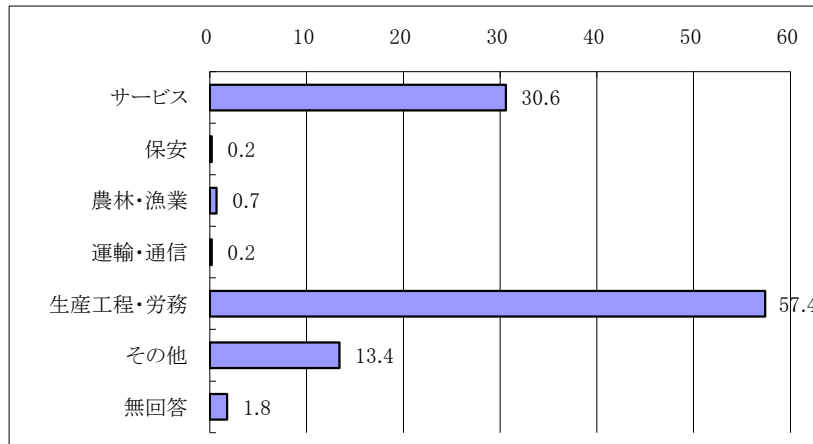
外国人労働者の趨勢に関しては、厚生労働省の『外国人雇用状況(平成21年10月現在)の届出状況報告』(2010年1月)にみるように、平成20年から21年にかけて、派遣・請負で働く外国人労働者数が減少に向かっていることや、同じく厚生労働省の「日本人帰国支援事業」によって、ブラジル国籍の日系人が約2万人も帰国していることなどが明らかにされている。それらを考え合わせると、あくまでも推測の範囲を超えるものではないが、現時点で雇用が継続している外国人労働者は、数自体は少ないものの、ある一定レベル以上の職業遂行能力を保持しているのではないかと思われる。

#### (2) 仕事内容

「活用している(したことがある)」事業所には続けて、その仕事内容を尋ねた。

その結果は、第2図にみるとおり、もっとも多いのは、「生産工程・労務の仕事」で、6割弱であった。次いで、「サービスの仕事」が3割を越える水準であった。

第2図 活用した外国人の仕事内容(%、N=2252)



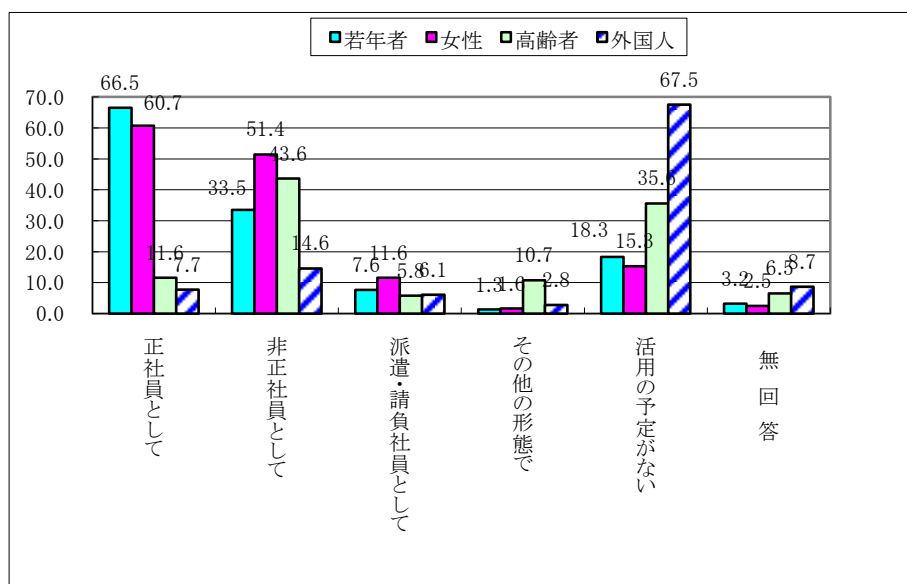
「生産工程・労務」と回答した事業所(N=253)の業種をみると、その約9割と大多数が、製造業である。製造業の中では、「消費、素材、機械関連以外の製造業」(38.3%)、「機械関連製造業」(28.5%)、「素材関連製造業」(13.0%)、「消費関連製造業」(8.7%)となっている。

また、同様に「サービス」と回答した事業所(N=135)についてみると、その業種は、宿泊業、飲食サービス業」(40.0%)、「卸売、小売業」(39.3%)が中心となっている。そして、「医療、福祉」(8.1%)、「サービス業」(7.7%)が続いている。

## 2. 外国人の活用方針

直近2年間では、外国人を活用した事業所が約2割と、少数派であることをみた。その上で、では元々、外国人の活用方針はどうなっているのかを見ておく。その位置づけを見るためには、日本人の若年者、女性、高齢者との対比が有効であろう。

第3図 活用方針・雇用形態(%、N=2252、M.A.)



### (1) 雇用形態

雇用形態についてみると、若年者や女性では「正社員として活用したい」が6割超となっており、非正社員では高齢者も4割以上の指摘率となっている。その一方で、若年者などに比べた場合、外国人を活用しようとする事業所は少なく、外国人について正社員、非正社員での活用を考えている事業所

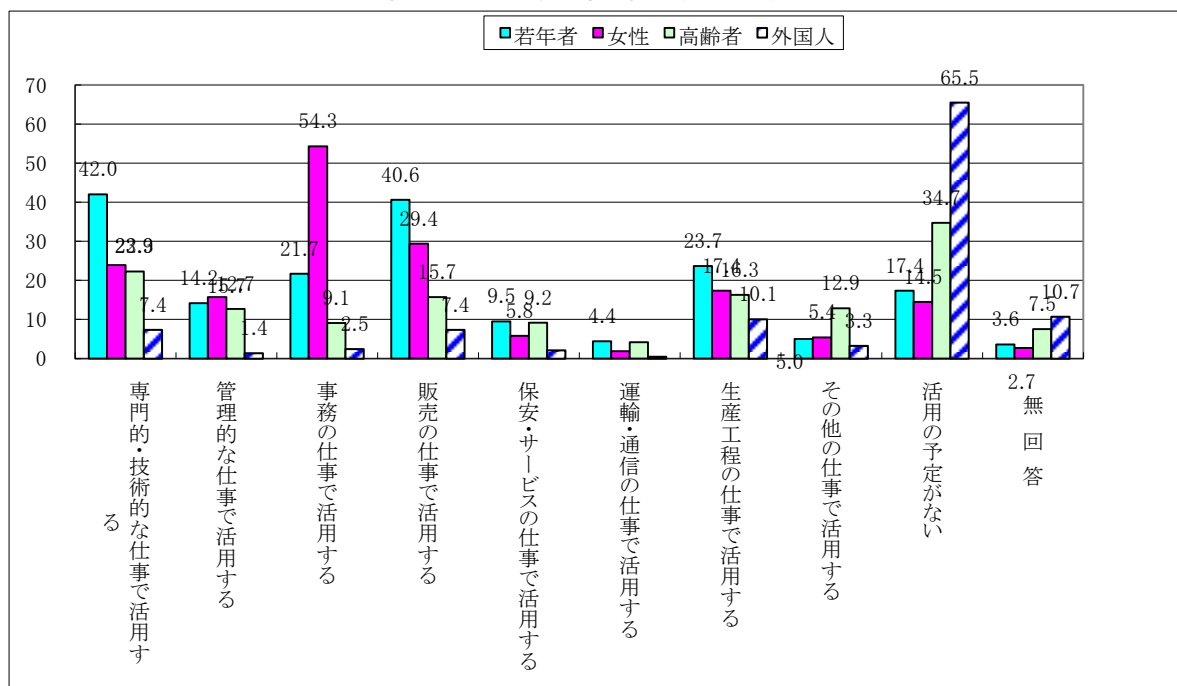
はそれぞれ、約 8%、約 15%、「活用の予定がない」という回答が7割弱となっている(第3図参照)。

## (2) 仕事内容

次に、活用する際の仕事内容について検討する。

上で雇用形態についてみた結果からも明らかのように、外国人に関しては、「活用の予定がない」が全体のほぼ3分の2、約 66%の指摘率となっている。そして、率は相当下がるが、「生産工程の仕事で活用する」が 10.1%、「専門的・技術的な仕事で活用する」、「販売の仕事で活用する」が共に 7.4%という結果になっている(第4図参照)。

第4図 活用方針・仕事内容(%、N=2252、M.A.)



その一方で、若年者、女性、高齢者についてみると、まず、若年者では「専門的・技術的な仕事で活用する」(42.0%)がもっとも多く、「販売の仕事で活用する」も4割を越えている。女性では「事務の仕事で活用する」(54.3%)がもっとも多く過半数となり、それに「販売の仕事で活用する」が約3割となっている。高齢者についてみると、外国人同様、「活用の予定がない」が約 35%でもっとも高くなっているが、「専門的・技術的な仕事で活用」も2割を越える水準にある。

このように、日本人の若年、女性、高齢者と対比すれば、元々、外国人労働者を活用する予定がない事業所が多数派である。先に見た雇用状況は、こうした方針を表したものと考えられよう。

## 3. 日本語能力

実際に外国人労働者を雇う場合、当然のことであるが、指揮・命令を中心として、円滑なコミュニケーションが重要となってくる。紙幅の関係でここでは詳しく述べないが、本調査の中で、採用の時、どのような点を重視するのか」という問いに対して、外国人の社員に関しては、ほぼ1割の事業所が、「日本語能力」と回答していた。指摘率の絶対的な水準としては決して高い数値ではないが、複数回答で尋ねた項目の中では、トップの指摘率となっていた。

では実際に「外国人を活用している(活用したことがある)」事業所で外国人を採用する場合、どの程度の日本語能力を求めているのだろうか。その点をここでみることにしたい。なお、ここでは、無回答を除いて集計を行っている。

## (1) 話す

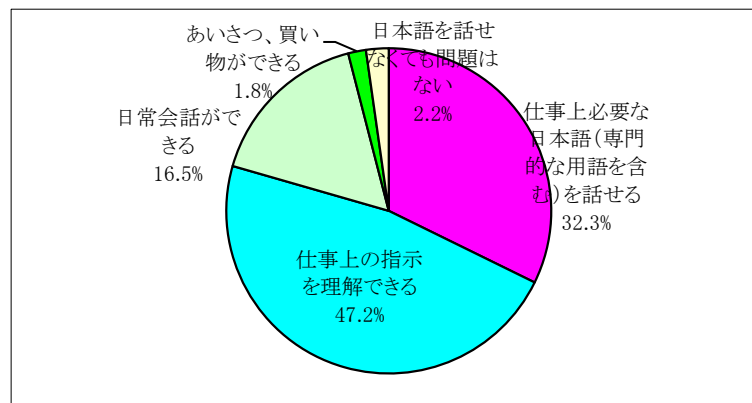
日本語を話すこと・理解することに関しては、専門的な内容の理解から日本語を話すことは不要までを5段階に分け、求める水準を尋ねた。結果は、第5図に見るとおりである。全般的に、求める「話す」能力の水準は高い。約8割が「工作上必要な日本語を話せる」もしくは「工作上の指示を理解できる」レベルを求めている。

もっとも多かったのは、「工作上の指示を理解できる」で、ほぼ半数の47.2%となった。そして、「工作上必要な日本語(専門的な用語を含む)を話せる」(32.3%)、「日常会話ができる」(16.5%)と続いている。その一方で、「日本語を話せなくても問題はない」は約2%の水準に留まっている。

事業所側は、「話す」ことに関して、相対的に高いレベルの能力を求めているといえよう。おおまかに、「工作上、正確なコミュニケーションができるレベル」、「一般的、簡単なコミュニケーションができるレベル」、「コミュニケーションがほぼ不要なレベル」とするとそれぞれ、約8割、2割弱、4%となっている。

次にみる、「読む」、「書く」よりもまず「話して、複雑な内容についての意思疎通が正確にできること」が求められている。

第5図 日本語を話す能力(%、N=623)

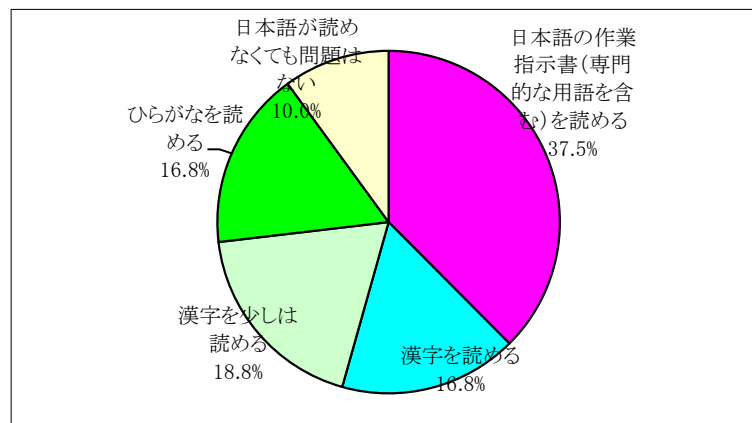


## (2) 読む

日本語を読むことに関しても同様に、作業指示書など専門的な内容の理解から日本語の文章を読むことは不要までを5段階に分け、その水準を尋ねた。結果は、第6図に見るとおりである。

読むことに関して求める能力も、相対的に高いと言えよう。「日本語の作業指示書(専門的な用語を含む)を読める」(37.5%)と「漢字を読める」(16.8%)で、過半数となっている。「ひらがなを読める」というレベルまで含めれば、ちょうど9割となっている。その一方で、「日本語が読めなくても問題はない」という場合も1割いる。

第6図 日本語を読む能力(%、N=618)





(1)と同様に、「日本語の作業指示書を読める」を「仕事上、正確なコミュニケーションができる」最も高いレベルと考えれば、その比率は、ほぼ4割となる。あくまでも相対的にはあるが、「話す」ことに比べれば、より高度な「読む」能力を求める比率は低くなっている。

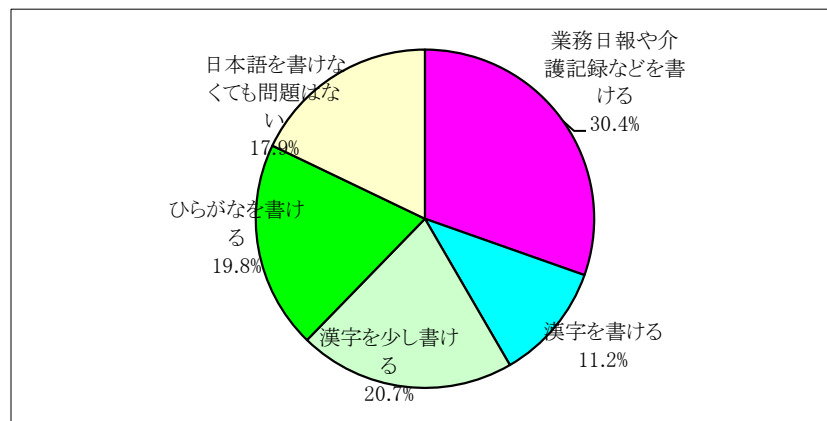
### (3)書く

話す能力、読む能力と同様に、書く能力についても尋ねた結果が、第7図である。読む、話すと同様に、全体的に求められる能力が高いという結果になっている。

「業務日報などを書ける」という高いレベルが3割ほどとなっている。「漢字を少しは書ける」まで含めると、全体の6割を越えている。「ひらがなを書ける」を加えれば、全体の8割強が書く能力を求めている。その一方で、書く能力を問わない場合が、2割弱となっている。

もっとも高度な「業務日報などを書ける」というレベルを求めているのは、全体の約3割である。「話す」、「読む」との対比に限って言えば、「書く」能力はもっとも「高いレベルの能力を求められない」能力である。

第7図 日本語を書く能力(%、N=615)



## 4. 評価と外国人を採用しない理由

実際に雇用した外国人の行った仕事に対する評価をどうなっているのだろうか。その点を尋ねた結果が、第8図である。日本語能力の場合と同様、無回答を除いて、集計している。

肯定的評価(「期待以上」+「期待通り」)が、全体の約3分の2に達し、全般的に良好な評価となっている。評価を決めかねるといった回答も約2割あるが、明確に「期待したほどではなかった」という否定的評価は、ほぼ15%の水準に留まっている。

こうした評価となる理由の一つとして、先ほども述べたように、元々、現時点で雇用されている外国人労働者の能力レベルが一定程度以上であることが予想される。逆にいえば、こうした深刻な不況の中でも、能力があるからこそ、雇用されていると考えられよう。

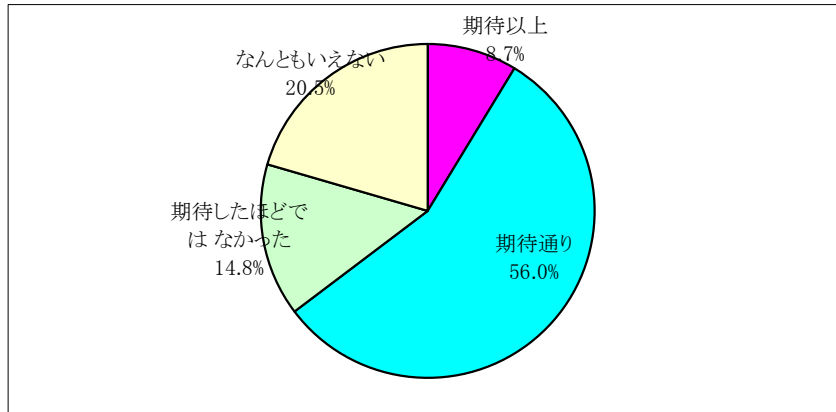
ここまでは、実際に外国人労働者を活用した事業所の見解を検討してきたが、視点を変えて、多数を占める「外国人を活用していない(したことがない)」事業所に、その理由を尋ねた。結果は、第9図にまとめられている。

同図にみるとおり、もっとも多かったのは、「日本人だけで求人数を確保できた」からであり、約6割の水準にある。第二位以下の回答は約2割と、指摘率が相当下がるが、順に、「人事労務管理など受入れ体制が未整備だった」(22.3%)、「顧客などの理解が得られるかどうか不安だった」(18.5%)となっている。

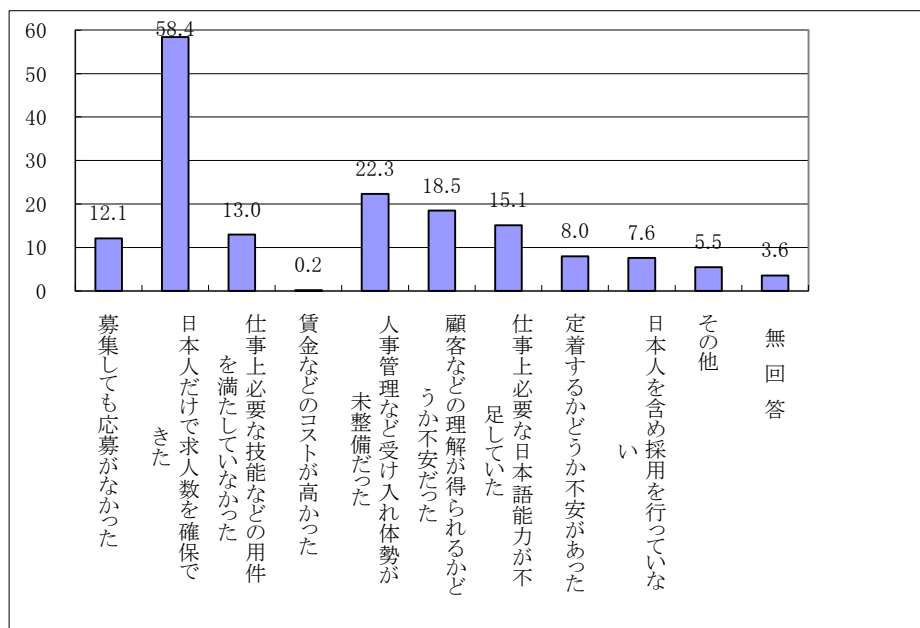
失業率の高止まり傾向が続いていることを考え合わせれば、こうした回答もある意味では、当然のことであろう。外国人を活用していない(したことがない)事業所は、その多くが外国人労働者を活用する必要に迫られていないのが現状である。



第8図 評価(%、N=493)



第9図 外国人労働者を活用しなかった理由(%、N=1796、M.A.)



## 5. 今後の採用見込み

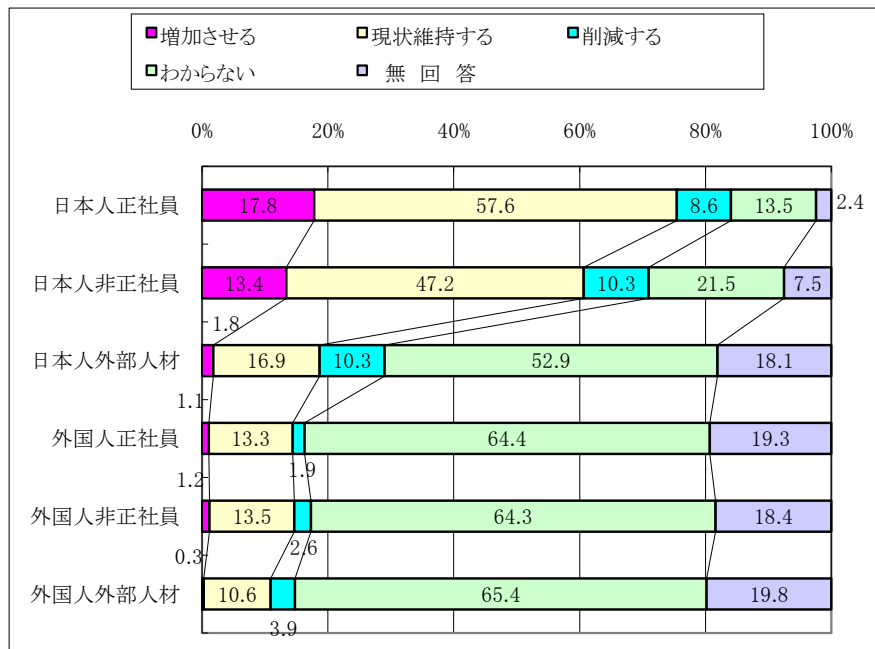
今後の採用見通しについては、日本人と外国人についてそれぞれ、正社員、非正社員、外部人材に分け、計6カテゴリーについて尋ねた。その結果は、第10図にまとめられている。

図から明らかなように、おおまかには、日本人正社員・非正社員とそれ以外とで傾向が異なる。前者に関しては、基本的には、「現状維持する」(正社員:57.6%、非正社員:47.2%)とする回答が多数を占める。また「増加させる」が1~2割、「削減する」は約1割、「わからない」が1~2割となっている。

後者の日本人外部人材と外国人に関しては、「わからない」との回答が5~6割を越える水準にある。また「現状維持する」が共通して1割台となっているが、「日本人外部人材」のみは、「削減する」が1割を越えている。各カテゴリー共に、「増加させる」という方針は、ほとんどない。

あくまでも相対的にではあるが、前者の日本人正社員・非正社員に関しては、ある程度計画的な採用が見られる一方で、後者の日本人外部人材と外国人に関しては、その時の状況に応じて対処する傾向と考えられよう。

第 10 図 今後の採用見込み(%、N=2252)



## 6. 企業概要

本調査で対象とした事業所の、業種・規模について記しておく。

業種に関しては、「卸売・小売業」がもっとも多く、38.8%を占めていた。次点が、「製造業(消費者、素材、機械関連以外)」の12.8%となっている。この2つでほぼ半数を占めている。

従業員数の平均は、137.6人である。内訳は、正社員71.3人、非正社員69.1人、外部人材(派遣労働者、請負社員)6.7人である。

また、平均の外国人数は、全体で2.2人であった。その内、正社員は0.5人、非正社員は1.9人である。

## 7. ここまでのまとめ

現時点で、外国人労働者を雇用している事業所は約2割にすぎない。今後の活用も考えていない事業所が、約3分の2にのぼる。外国人を活用しない理由の第1位は「日本人だけで求人数を確保できたから」となっており、あえて手間やコストをかけてまで外国人労働者を雇うことはないというのが多くの事業所の意識と考えられる。また、外国人労働者を雇う場合には、一定程度以上の日本語能を求めている。

この状況が今後すぐさま変わっていくとは考えにくい、ごくわずかながら、外国人について正社員や非正社員での雇用、そして、専門的・技術的な仕事での活用を考えている事業所も存在する。外国人労働者の雇用を考える際には、こうした少数の事業所が、どういった業種や規模であるのかを考察する必要がある。

### Ⅲ 日系人労働者調査結果の概要

#### 1. 回答者の基本属性【第1表】

調査に回答した日系人労働者は男性が3分の2、平均年齢は約 42 歳、全員が日系ブラジル人で、2 世または3世が8割以上である。日本滞在年数の平均は約 14 年、日本での就労年数の平均は約 13 年であるが、2 割以上の者は滞在年数、就労年数ともに 20 年以上となっている。

なお、以下の集計は設問ごとの有効票についての集計結果である。

第1表 調査対象の日系人労働者の基本属性(%)

性別 (N=42)	男性 64.3	女性 35.7						
年齢 (N=43)	～20 歳 4.7	20 歳代 14.0	30 歳代 25.6	40 歳代 32.6	50 歳代 18.6	60 歳～ 4.7		
日本滞在年数 (N=43)	5 年未満 4.7	5 年以上 10 年未満 18.6	10 年以上 15 年未満 23.3	15 年以上 20 年未満 30.2	20 年以上 23.3			
日本での就労年数(N=43)	5 年未満 14.0	5 年以上 10 年未満 11.6	10 年以上 15 年未満 25.6	15 年以上 20 年未満 27.9	20 年以上 20.9			
最終学歴 (N=41)	母国の小学校 9.8	母国の中等教育 41.5	母国の専門学校 14.6	母国の大学以上 24.4	日本の中学校 2.4	日本の短大等 2.4	日本の大学以上 2.4	その他 2.4
世代(N=42)	2世 45.2	3世 42.9	4世 2.4	日系人の配偶者 9.5				
同居の家族 (N=43)	配偶者 74.4	子供 29.5	兄弟姉妹 2.3	本人や配偶者の親 11.6	親戚 2.3	友人、知人、同僚 4.7	単身 9.3	その他 14.0
自動車の所有状態(N=42)	ある 50.0	手放した 23.8	元々ない 26.2					
住宅の状況 (N=42)	自宅 28.6	民間賃貸 33.3	公営住宅 21.4	社宅等 16.7				
同時不況後の未就業経験 (N=43)	なし 81.41	あり 18.6						

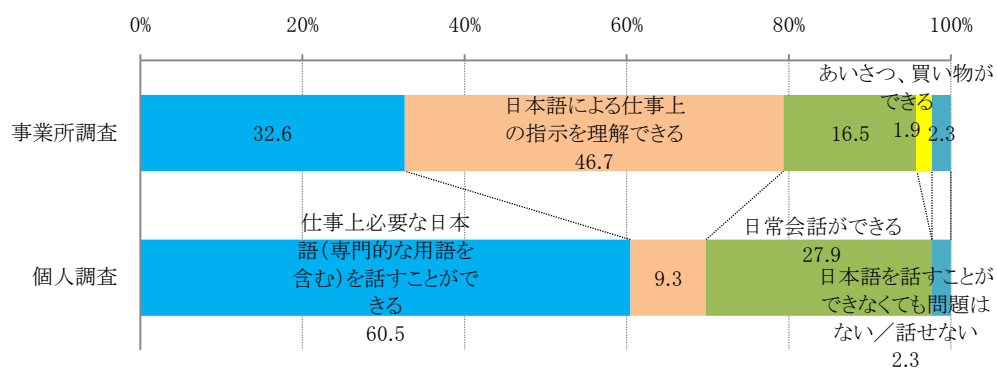
#### 2. 日本語能力と学習環境: 事業所が求める日本語能力との差

外国人を雇用している事業所、外国人を雇用した経験がある事業所が外国人に対して求める日本語能力と日系人労働者自身が申告する日本語能力を比較したところ、集計レベルで見ると、日本語の会話(仕事上の指揮・命令の理解を含む)については事業所と日系人労働者との間のギャップは相対的に少ない。しかし、読解や筆記については事業所が求める能力と日系人労働者自身が申告する能力との間にギャップがある。

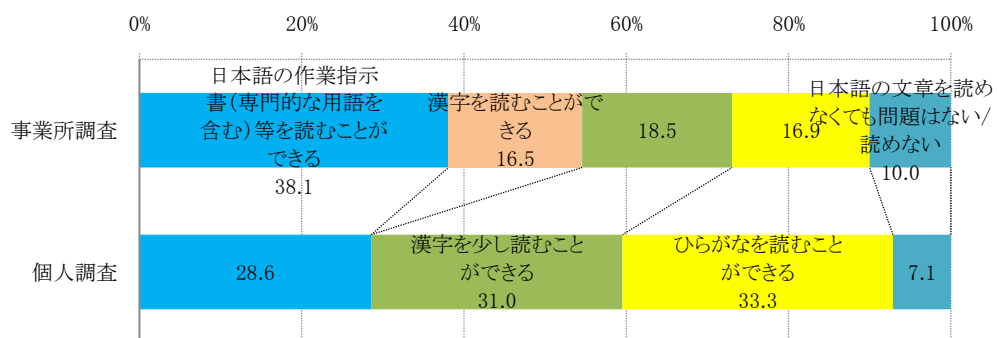
また、独学で日本語を学習している者が多い【第 11 図～第 13 図】。

- (1) **会話**: 日本語を話す能力について、「仕事上必要な日本語(専門用語を含む)を話すことができる」ことを求める事業所が 32.6%であるのに対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 60.5%、「日本語による仕事上の指示を理解できる」ことを求める事業所が 46.7%であるのに対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 9.3%などとなっている(N=43)。
- (2) **読解**: 日本語を読む能力について、「日本語の作業指示書(専門的な用語を含む)等を読むことができる」ことを求める事業所が 38.1%であるのに対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 28.6%、「漢字を読むことができる」ことを求める事業所が 16.5%であるのに対してその能力を有すると申告した日系人労働者はなし、「漢字を少し読むことができる」ことを求める事業所が 18.5%であるのに対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 31.0%であった(N=42)。
- (3) **筆記**: 日本語を書く能力について、日系人労働者は「ひらがなを書くことができる」という者が 40.5%である。しかし、「日本語で業務日報や介護記録などを書くことができる」ことを求める事業所が 31.0%に対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 28.6%、「漢字を書くことができる」ことを求める事業所が 11.2%であるのに対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 4.8%、「漢字を少し書くことができる」ことを求める事業所が 20.3%であるのに対して、その能力を有すると申告した日系人労働者は 26.2%などとなっている(N=42)。
- (4) **日本語の学習**: 日本語能力試験の受験経験がある者のうち、1級合格者が 12.1%、2級合格者が 9.1%、3級合格者が 12.1%である。しかし、66.7%の者は「日本語能力試験を受験したことがないか受験したが合格しなかった」と回答している(N=33)。また、日系人労働者が日本語を学ぶ方法としては「日本人配偶者、同僚、友人から」が 21.4%、「語学講座、日本語教材を購入して独学」が 19.0%、「来日前に母国の学校で」が 16.7%などで、「日本語を勉強していない」という者も 14.3%おり、独学で日本語を学習している者が多い(複数回答、N=42)。

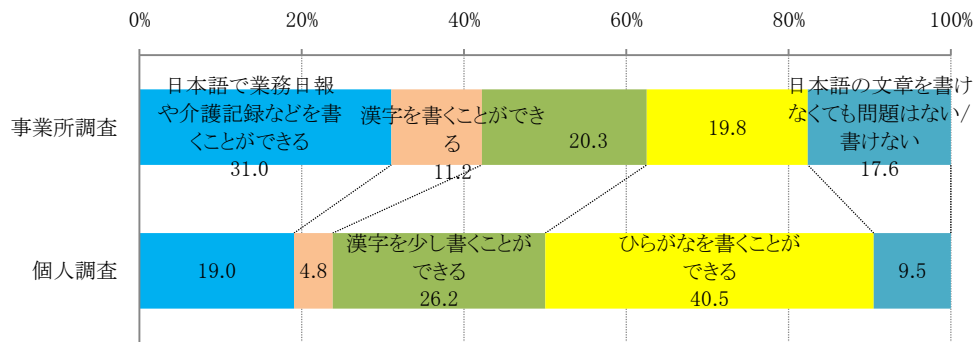
第 11 図 事業所が求める日本語能力と日系人の日本語能力の比較(会話、N=43)



第 12 図 事業所が求める日本語能力と日系人の日本語能力の比較(読解、N=42)



第 13 図 事業所が求める日本語能力と日系人の日本語能力の比較(筆記、N=42)



### 3. 離職期間の経験とその間の生活

#### (1) 前職と現職の間の仕事をしていない期間: 8割以上の者が未就業の期間を経験

調査対象となった日系人労働者のうち、8割以上の者が前職を辞めてから現職に就くまでの間に仕事をしていない期間(以下、離職期間)を経験している。また、世界同時不況後に離職期間を経験している者は約2割である。

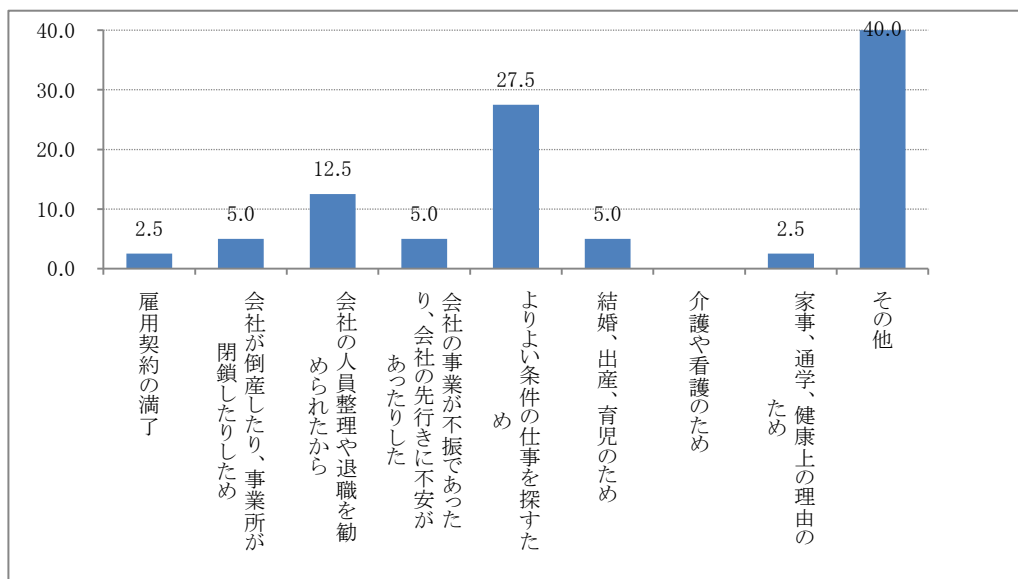
日系人労働者の離職期間の平均は約5か月だが、約2か月で半数以上の者が現在の仕事に就いており、現在就業している日系人労働者は比較的早く現職に就くことができている。ただし、中には2年の離職期間を経験した者もいる。

※失業の状態は求職活動や能力開発などを行っていないけれども、今回の調査では離職期間として扱っている。また、離職期間が数年～10 数年と回答している場合は非労働力化していたと考えられ、ここでは集計対象から除外した。

#### (2) 前職を辞めた理由: 「よりよい条件の仕事探し」と「雇止め」が多い

日系人労働者が前職を辞めた主な理由は、「よりよい条件の仕事を探すため」が 27.5%、「会社の人員整理や退職を勧められたから」が 12.5%などとなっているが、「その他」が 40.0%にのぼっている。「その他」の内容の大半がいわゆる「雇止め」によるものである【第 14 図】。

第 14 図 前職を辞めた理由(%、N=40、SA)



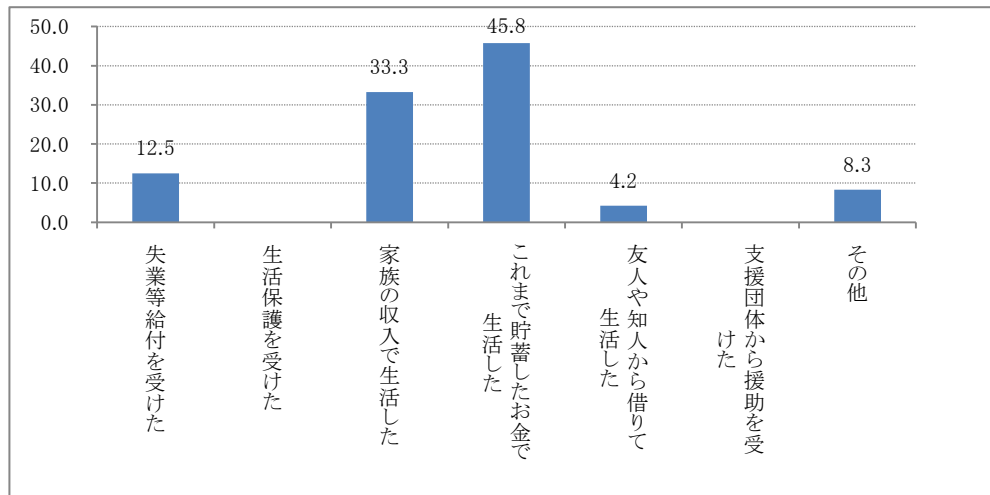
### (3) 離職期間の生活:貯蓄の切り崩しや家族の収入で生活

離職期間を経験した日系人労働者はその期間中、「これまで貯蓄したお金で生活した」という者が45.8%、「家族の収入で生活した」という者が33.3%、「失業等給付を受けた」という者が12.5%などとなっており、生活保護や支援団体からの援助を受けた者はいなかった【第15図】。

世界同時不況以降に離職期間を経験した日系人労働者では、「家族の収入で生活した」(57.1%)、「失業等給付を受けた」(28.6%)、「その他」(14.3%)となっている。

※現職においては85.4%の者が雇用保険に加入している(N=41)。

第15図 離職期間中の生活の方法(%、N=24、MA)

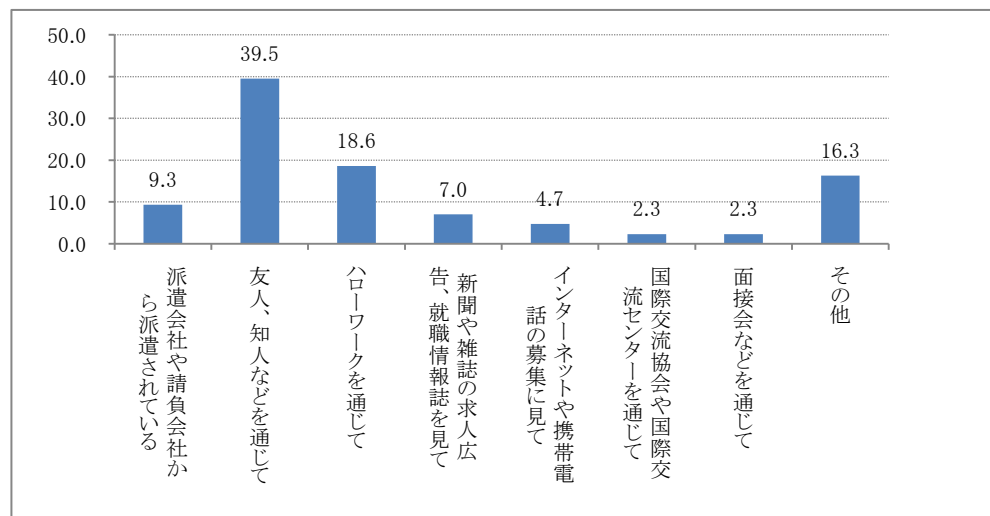


### (4) 離職期間中の資格の取得、能力開発:資格の取得、能力開発を行った者は3割

離職期間中に資格の取得、能力開発を行った日系人労働者は32.0%で、離職期間中に資格の取得や能力開発を行っていない者が多い。また、世界同時不況後に離職期間がある者のうち、資格の取得、能力開発を行ったのは5割であった。

※回答者の属性をコントロールし、離職期間の長さを決める要因について回帰分析したところ、日本就労年数が長いほど、また、資格取得や能力開発を受けた者ほど離職期間が短いとの結果を得た。

第16図 現職への就業経路(%、N=43、SA)





#### 4. 現職への入職経路:個人的なネットワークによる就業が多い

日系人労働者がどのようにして現職に就いたのか、その入職経路を見ると、「友人、知人などを通じて」(39.5%)、「ハローワークを通じて」(18.6%)、「その他」(16.3%)などとなっている【第16図】。また、世界同時不況以後に失業した日系人労働者でも「友人、知人などを通じて」が44.4%となっている。

#### 5. 現在の働き方

##### (1) 仕事内容:生産工程の仕事が中心であるが、生産工程以外の仕事も増加

日系人労働者が現在どのような働き方をしているのかをみると、仕事内容では「生産工程・労務の仕事」が38.1%、「事務の仕事」が11.9%、「その他」が26.2%などとなっている(択一、N=42)。

前職と現職とで仕事内容がどのように変わったのかを比較してみると、前職・現職ともに「生産工程・労務の仕事」に就いている者が多いが、現職では「サービスの仕事」や「事務の仕事」についている者もいる【第2表】。世界同時不況後の離職期間経験者にも生産工程以外の仕事に就いている者がいる。

第2表 前職と現職の仕事の変化(%)

		現職の内容							合計
		専門的・ 技術的な 仕事	管理的な 仕事	事務の仕 事	販売の仕 事	サービス の仕事	生産工 程・労務 の仕事	その他	
前 職 の 内 容	専門的・技術的な仕事(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	管理的な仕事(N=2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	事務の仕事(N=3)	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0
	販売の仕事(N=2)	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0
	サービスの仕事(N=1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	農林漁業の仕事(N=1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
	運輸・通信の仕事(N=2)	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	100.0
	生産工程・労務の仕事(N=21)	4.8	0.0	9.5	4.8	14.3	57.1	9.5	100.0
	その他(N=7)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	100.0
合計(N=40)		5.0	2.5	12.5	5.0	10.0	37.5	27.5	100.0

※  $\chi^2=86.157$  (df=48, p=0.01)

##### (2) 就業形態:間接雇用から直接雇用へシフト

現職の就業形態では「正規従業員」が45.0%、「パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など」が42.5%となっており、「派遣、請負社員」は5.0%である(N=40)。

前職と現職の就業形態の変化を見ると、全体では前職では48.6%の者が「派遣、請負社員」として働いていたが、このうち現職でも「派遣社員、請負社員」として働いている者は5.6%で、50.0%の者が現職では「パート、アルバイトなど」、33.3%の者が「正規従業員」として就業しており、間接雇用から直接雇用へとシフトが起こっている【第3表】。

こうした傾向は、世界同時不況後に失業した日系人労働者の場合も同じで、前職で「派遣、請負社員」として就業していた者の66.7%は現職で「パート、アルバイトなど」として働いている。

第3表 前職と現職の就業形態の変化(%)

		現職の就業形態				
		正規従業員	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など	派遣、請負	その他	合計
前職の就業形態	正規従業員(N=7)	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など(N=11)	18.2	72.7	9.1	0.0	100.0
	派遣、請負(N=18)	33.3	50.0	5.6	11.1	100.0
	その他(N=1)	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
合計(N=37)		40.5	45.9	5.4	8.1	100.0

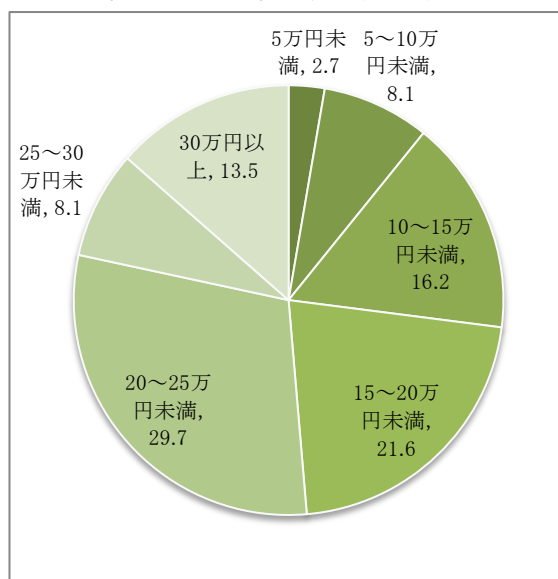
※  $\chi^2=26.338$  (df=9, p=0.02)

### (3)賃金、労働時間

①6月の賃金は「20万円以上25万円未満」が29.7%で最も多く、「15万円以上20万円未満」の21.6%、「10万円以上15万円未満」が16.2%などとなっている【第17図】。

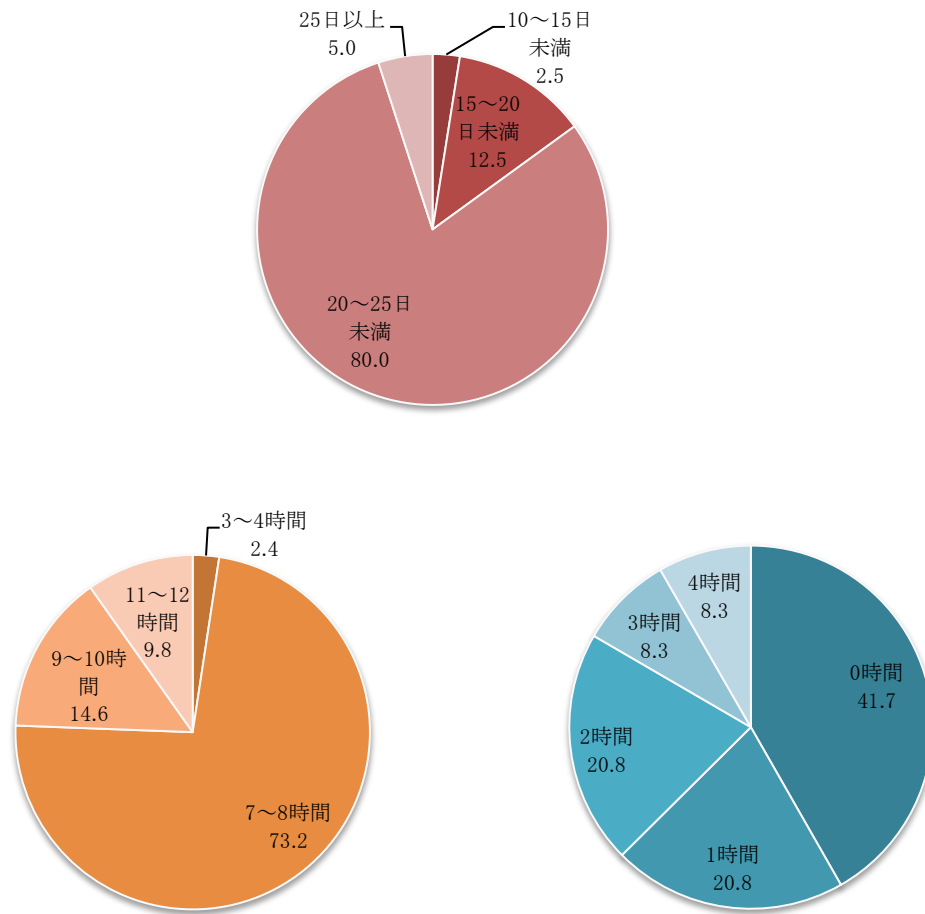
前職の賃金と現職の賃金を比較してみると、約65%の者の賃金が低下しているが、世界同時不況後に未就業の期間を経験した者に限定すると、全員の賃金が減少している。これは、景気後退によって労働時間が減少したことによって賃金も減少したことが原因であると考えられる。

第17図 6月の給与額(%、N=37、SA)

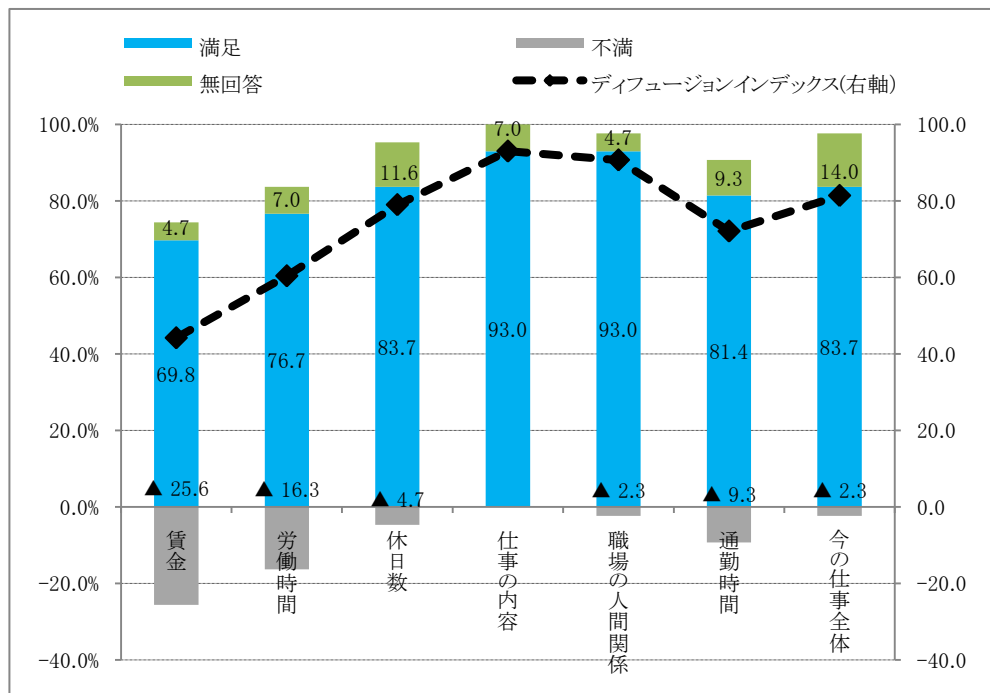


②直近1か月の就労日数は「20日以上25日未満」が8割を占める。また、普段の労働時間は「7時間以上8時間以下」が73.2%、「9時間以上10時間以下」が14.6%などになっており、このうち残業時間は、「0時間」が41.7%、「1時間」と「2時間」がともに20.8%などとなっている【第18図】。

第 18 図 直近 1 か月の稼働日数(上、%、N=40)、普段の労働時間(下左、%、N=41)とそのうちの残業時間(下右、%、N=24)



第19図 現職についての満足度(%)



※「不満」の比率の数値はマイナス表示してある。ディフュージョンインデックスは、「満足」と回答した者の比率の絶対値と「不満」と回答した者の比率の絶対値の差。

#### (4) 現職の満足度: 満足度は高いが賃金と労働時間が課題

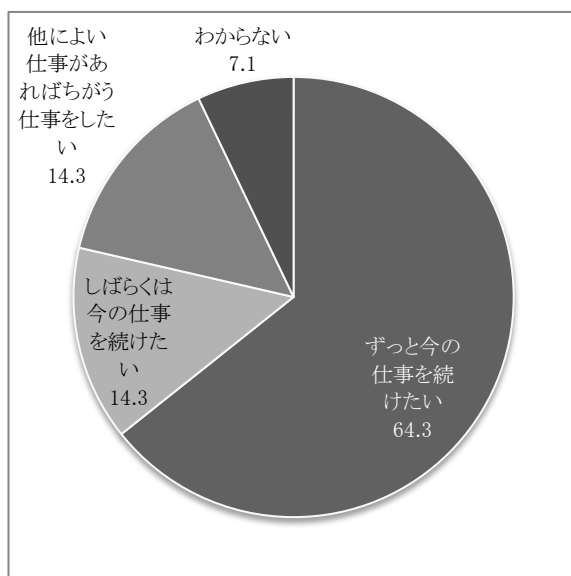
日系人労働者の現在の就業先に対する満足度をみると、「仕事内容」は全員が満足と回答しているほか、「職場の人間関係」、「休日数」は90%以上の日系人が「満足」と回答しているが、「賃金」に満足している者の比率は73.2%、「労働時間」に満足している者の比率は82.5%と、他の項目よりも不満と回答している者の比率が高い。今の仕事全体については97.3%とほぼ全員が満足している。満足度のデیفュージョンインデックスはいずれの項目もプラスとなっており、全体的には「満足」と回答している項目が多い【第19図】。

#### 6. 今後の就労希望: 現職の継続を希望する者が約8割

調査対象の日系人労働者全体では「ずっと今の仕事を続けたい」が64.3%、「しばらくは今の仕事を続けたい」が14.3%、「他によい仕事があればちがう仕事をしたい」が同じく14.3%などとなっている。「ずっと今の仕事を続けたい」と「しばらくは今の仕事を続けたい」を合わせると約8割の日系人労働者が今後も現在の仕事を続けることを希望している【第20図】。

さらに、同時不況後に失業を経験した日系人労働者に限定してみると、「ずっと今の仕事を続けたい」が50.0%、「しばらくは今の仕事を続けたい」が37.5%となっており、約9割の者が今後も現在の仕事を継続することを希望している。

第20図 今後の就労希望(%、N=42、SA)

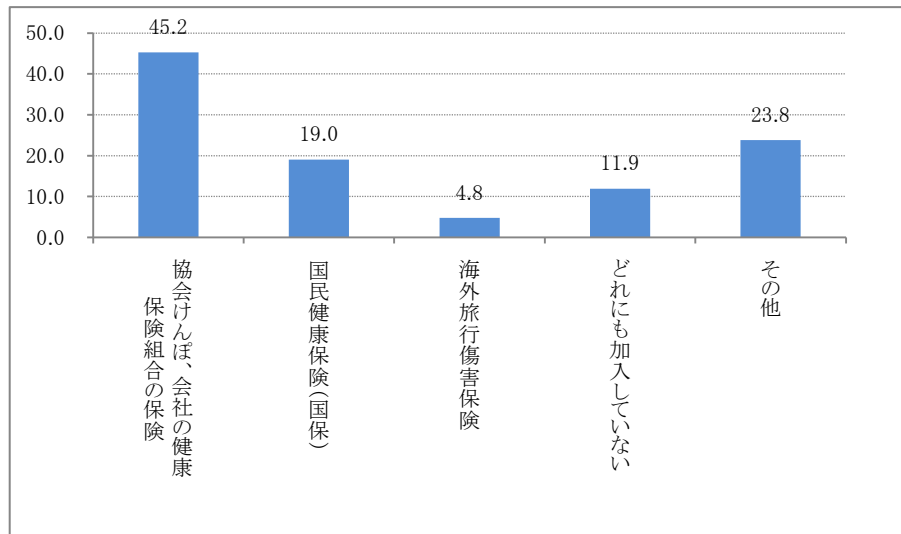


#### 7. 社会保険: 4割以上が公的年金未加入

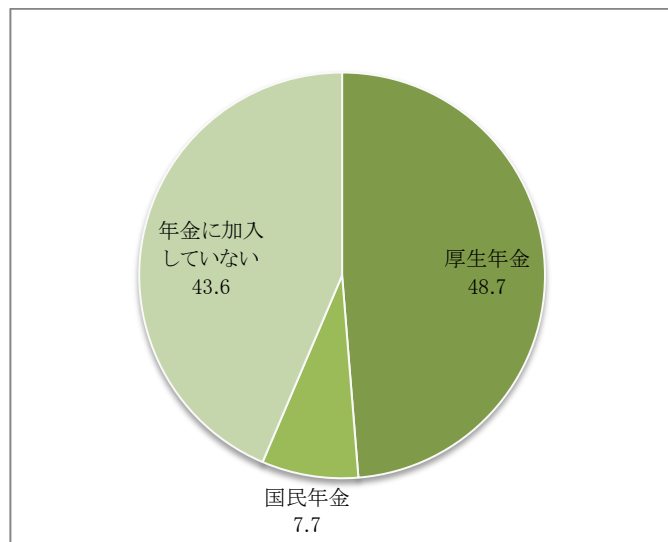
外国人労働者の健康保険や公的年金への加入率が低いことは以前から指摘されてきた。そこで、調査対象の日系人労働者の社会保険制度への加入状況を見ると、健康保険については「協会けんぽ、会社の健康保険組合の保険」が45.2%、「国民健康保険」が19.0%などとなっているが、どれにも加入していない者も11.9%いる【第21図】。

また、公的年金への加入状況については、厚生年金または国民年金に加入している者を合わせると半数以上の者が公的年金に加入しているが、残りの4割以上の者は未加入である【第22図】。

第 21 図 健康保険への加入状況(%、N=42、MA)



第 22 図 公的年金への加入状況(%、N=39、SA)



公的年金への加入状況は、現職の就業形態が正規か非正規かで異なっており、非正規の方が年金への加入率が低い。ただし、正規であっても3割以上の日系人労働者は公的年金に加入していない【第4表】。

第4表 現職の就業形態別公的年金への加入状況(%)

		公的年金			
		厚生年金	国民年金	年金に加入していない	合計
就業形態 現職の	正規従業員(N=16)	68.8	0.0	31.3	100.0
	パート、アルバイト、契約社員嘱託社員など(N=17)	41.2	5.9	52.9	100.0
	派遣、請負(N=2)	0.0	0.0	100.0	100.0
	その他(N=2)	50.0	50.0	0.0	100.0
合計(N=37)		51.4	5.4	43.2	100.0

※  $\chi^2=13.909$  (df=6, p=0.031)